



KRISEN-TARIFRUNDE #CHEMIE24

VOR DEM VERHANDLUNGSAUFTAKT CHEMIE IM KRISEN-MODUS

Selten war die Ausgangslage für eine Tarifrunde der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie so eindeutig wie in diesem Jahr: Die Produktion seit Anfang 2022 um 12 Prozent geschrumpft, keine Aussicht auf schnelle Besserung, und das alles mitten in einem Strukturwandel, der den Begriff „De-Industrialisierung“ salonfähig gemacht hat. Matthias Bürk, Verhandlungsführer des BAVC, bringt es gegenüber dem Nachrichtenmagazin „Focus“ auf den Punkt: „Wir produzieren aktuell auf dem Niveau von 2005 und zahlen Entgelte auf dem von 2024.“

Während mehrere namhafte Unternehmen der Branche angekündigt haben, die Dividenden zu kürzen oder zu streichen, werden die Beschäftigten in diesem Jahr real mehr Geld in der Tasche haben. Denn die Entgelte wurden zu Jahresbeginn um 3,25 Prozent erhöht, während die Inflationserwartungen deutlich darunter liegen. Eine steuer- und abgabenfreie Inflationsprämie von 1.500 Euro gab es noch obendrauf.

Wo keine Zuwächse sind, können wir keine verteilen

Die Chance, ihre Erwartungen für die Tarifrunde an die Lage unserer krisengeschüttelten Branche anzupassen, hat die IGBCE im März nicht genutzt. Im Gegenteil: Die regionalen Forderungen reizen die vom IGBCE-Hauptvorstand vorgeschlagene Spanne von 6 bis 7 Prozent mehr Entgelt maximal aus. Einige vermitteln den Eindruck, sie wären gerne über 7 Prozent hinausgegangen. Bürk hält dagegen: „Wo statt Zuwachs Schrumpfen angesagt ist, gibt es auch keinen Verteilungsspielraum“, stellt er im Gespräch mit der „Rheinpfalz“ klar.

Verhandlungen starten Mitte April

Zusätzlich erschwert werden die Verhandlungen, die Mitte April auf regionaler Ebene starten, durch das konfliktreiche tarifpolitische Umfeld in der Republik. Von Krawall-Gewerkschaften wie GDL und Verdi sollten die Chemie-Sozialpartner sich aber nicht beeindrucken lassen und ihre eigene konstruktiv-pragmatische Grundhaltung in der Tarifpolitik fortsetzen. In den nun beginnenden Verhandlungen zwischen IGBCE und Chemie-Arbeitgebern muss die Lage unserer Branche maßgeblich sein, nicht das Getöse aus anderen Bereichen. Eine Branche in der Krise braucht einen Tarifabschluss für die Krise.

„WIR PRODUZIEREN AUF DEM NIVEAU VON 2005 UND ZAHLEN ENTGELTE AUF DEM VON 2024.“

Matthias Bürk
BAVC-Verhandlungsführer

 **BAVC-KONJUNKTUR-UMFRAGE 2024**

Seite 2



 **FUTURE SKILLS REPORT CHEMIE 2.0**

Seite 4



TIEFE KRISE – KEINE SCHNELLE ERHOLUNG

Die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie sehen sich selbst und ihre Branche aktuell in einer tiefen Krise. Das zeigen die Ergebnisse einer Umfrage, die die Mitgliedsverbände des BAVC im Februar und März 2024 durchgeführt haben. An der Umfrage haben sich rund 400 Unternehmen mit über 200.000 Beschäftigten aus allen Sektoren der Branche beteiligt.

Aktuelle Lage so schlecht wie nie

Die wirtschaftliche Lage des eigenen Unternehmens schätzten die Mitgliedsbetriebe der Chemie-Arbeitgeberverbände dabei so schlecht ein wie noch nie bei vorherigen Umfragen. Zuletzt war dieselbe Frage im Januar 2022, am Ende der Pandemie und unmittelbar vor Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine, sowie im September 2022 gestellt worden, ein gutes halbes Jahr nach Beginn des Krieges zum Höhepunkt der Unsicherheit mit Blick auf die Versorgung mit Energie und Rohstoffen.

Aktuelle wirtschaftliche Lage des eigenen Unternehmens



Quelle: BAVC-Konjunkturumfrage Februar/März 2024

Während Anfang 2022 mit 45 Prozent fast jedes zweite Unternehmen angab, sich selbst in einer guten wirtschaftlichen Situation zu befinden, waren es im September 2022 mit 21 Prozent weniger als halb so viele. Aktuell schätzen nur noch 14 Prozent, etwa jeder siebte Betrieb, die eigene Lage als „gut“ ein. Dies ist ein neuer Tiefstand. Mehr Unternehmen als 2022 sehen ihre Situation hingegen nur als befriedigend, kaum befriedigend oder schlecht an. Die Einschätzung kaum befriedigend oder schlecht nennt dabei jeder zweite Betrieb.

Jedes fünfte Unternehmen mit Verlust

Die wirtschaftliche Krise, in der sich weite Teile der Branche befinden, wird auch beim Blick auf die Ertragslage der Unternehmen deutlich. Im vergangenen Jahr verbuchten gut 18 Prozent der Betriebe einen Verlust. Damit rutschte praktisch jedes fünfte Unternehmen in die roten Zahlen. Mit 25 Prozent gab zudem ein weiteres Viertel an, dass die Nettoumsatzrendite zwar positiv war, aber bei maximal drei Prozent lag. Dies ist der Bereich, der von den Tarifvertragsparteien bisher gemeinsam stets als so niedrig eingeschätzt wurde, dass den Betrieben Erleichterungen und Öffnungen bei den Tarifabschlüssen gewährt wurden. Sie sollen durch weitere Personalkostensteigerungen nicht überfordert und in die Verlustzone gedrängt werden. Insgesamt befanden sich damit zuletzt deutlich mehr als vier von zehn Betrieben der Branche in einer kritischen Ertragslage.

Und auch der Ausblick auf 2024 verheißt keine Besserung. Für das laufende Jahr erwarten immer noch über 10 Prozent der Unternehmen unter dem Strich einen Verlust.

 KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Und diejenigen, die davon ausgehen, sich aus den roten Zahlen befreien zu können, sehen die Chance nur auf eine Nettoumsatzrendite von maximal drei Prozent. Der Anteil der Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, also in den beiden Kategorien Verlust und Nettoumsatzrendite bis maximal drei Prozent, bleibt mit 44 Prozent gegenüber 2023 praktisch unverändert.

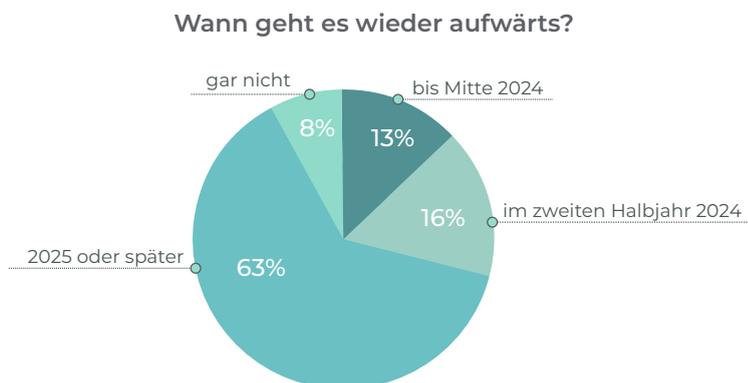
Zwei Drittel mit Auftragsmangel

Gefragt nach den Ursachen negativer Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb im ersten Quartal 2024, geben 41 Prozent der Unternehmen starke Störungen aufgrund fehlender Aufträge und mangelnder Nachfrage an. Ein Bild, das zu den Daten des ifo-Instituts zur niedrigen Kapazitätsauslastung ebenso passt wie zu den seit zwei Jahren rückläufigen Auftragsvolumina in der amtlichen Statistik. Noch einmal 27 Prozent melden leichtere Störungen aus demselben Grund. Damit sind mehr als zwei Drittel aktuell von Auftragsmangel betroffen. Und ein weiterer Faktor führt aktuell zu Problemen in den Betrieben: der extrem hohe Krankenstand zum Jahresbeginn 2024. 36 Prozent der Betriebe sehen hierdurch starke Störungen in ihren Betriebsabläufen; nochmal 49 Prozent sehen leichtere Störungen.

Auch beim Blick auf ihre eigene Entwicklung an den deutschen Standorten in 2024 kommunizieren die zum Flächentarif Chemie gehörenden Unternehmen insgesamt viel Skepsis. Sie sehen im Saldo der Angaben jeweils einen Rückgang der Produktion, des Umsatzes im Inland, der Gewinne wie auch der Beschäftigung und der Investitionen in Deutschland. Einzig der Umsatz mit dem Ausland wird in Summe stabil eingeschätzt. Steigerungen erwarten die Betriebe hingegen überwiegend bei ihren Investitionen in ausländische Standorte und dem Umfang von Restrukturierungs- und Personalabbaumaßnahmen in Deutschland.

Keine zügige Erholung

Eine schnelle Befreiung aus der gegenwärtigen Krise sieht die große Mehrheit der Mitgliedsbetriebe der Chemie-Arbeitgeberverbände nicht, auch dies zeigt die Erhebung.



Quelle: BAVC-Konjunkturumfrage Februar/März 2024



Etwa jeder zwölfte Betrieb der Branche, 8 Prozent, geht aktuell davon aus, dass sich wesentliche Teile seines Geschäft am Standort Deutschland gar nicht mehr erholen werden. Die Summe der Herausforderungen aus konjunktureller Krise, Strukturproblemen und Transformationsanforderungen wird hier dazu führen, dass die Unternehmen in der heutigen Form nicht weiter bestehen werden. Diejenigen Betriebe, die von einer grundsätzlichen Erholung für ihr Geschäft überzeugt sind, sehen diese Entwicklung ganz überwiegend aber frühestens für das Jahr 2025. Während 13 Prozent schon aktuell eine Geschäftserholung verspüren und 16 Prozent die Hoffnung noch auf das zweite Halbjahr 2024 setzen, erwarten mit 63 Prozent fast zwei Drittel für dieses Jahr keinerlei positive Entwicklung mehr.

Autor: Lutz Mühl



Quelle: Shutterstock 631231358

FUTURE SKILLS REPORT CHEMIE 2.0

WELCHE SKILLS BRAUCHT DIE TRANSFORMATION?

Drei Jahre sind eine Ewigkeit im digitalen Zeitalter. Vor drei Jahren ist der erste Future Skills Report (FSR) Chemie erschienen, eine KI-gestützte Analyse zu den Top-Skills und Top-Berufen unserer Branche. Höchste Zeit also für eine Neuauflage! Was BAVC und IGBCE jetzt mit Unterstützung durch den Analytics-Anbieter HRForecast vorgelegt haben, ist aber alles andere als ein bloßes Update.

Weiterhin wird es eine Analyse der wichtigsten Branchentrends, eine Bewertung des Chemie- und Pharmastandorts Deutschland sowie Trendaussagen zu ausgewählten Berufsprofilen geben – alles auf Deutsch und Englisch. Daneben treten folgende Neuerungen:

- 🕒 Der FSR Chemie wird dynamisch: Die Webseite wird künftig regelmäßig aktualisiert, außerdem erhalten die Mitglieder der Chemie-Arbeitgeberverbände und der IGBCE exklusiven Zugang zu einem Dashboard. Dieses ist mit der Live-Datenbank von HRForecast verbunden und liefert Daten zu ausgewählten Skills- und Berufe-Trends in Echtzeit.
- 🌱 Nachhaltigkeit wird als eigener Trend in die Analyse aufgenommen und erhält ein eigenes Kapitel.
- 📊 Gegenüber dem ersten FSR wurde die Datenmenge verdoppelt. Mehr als 450.000 Datenpunkte, verteilt auf Deutschland, Europa, die USA und China, sorgen für hohe Aussagekraft und globale Perspektive.

Und was haben Daten, Algorithmen und kluge Köpfe zutage gefördert?

Standort Deutschland: Nachhaltigkeits-Champion

Die Unternehmen investieren zurzeit massiv in Agilität, Data Science & Analytik, Biotechnologie, Nachhaltigkeit und Big Data. Beispielsweise enthält jeweils knapp ein Viertel aller untersuchten Stellenausschreibungen mindestens einen Skill aus den Bereichen Agilität und Data Science & Analytik; „Nachhaltigkeit“ wird in 19 Prozent der Stellenausschreibungen verlangt. Wie schneidet der Chemie- und Pharmastandort Deutschland bei diesen „Big-Five-Trends“ ab? Top bei der Nachhaltigkeit, eher mau bei den vier übrigen Trends (siehe Grafik auf der nächsten Seite).

Verwaltung verliert weiter an Bedeutung

Der FSR zoomt auch in die verschiedenen Funktionsbereiche der Unternehmen (Produktion, F&E, Verwaltung usw.) hinein. Die globalen Daten bestätigen einen schon länger anhaltenden Trend: Verwaltung verliert, Produktion und Logistik gewinnen dagegen an Bedeutung.

🕒 KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Unsere Branche investiert in die Transformation – das belegt der neue Future Skills Report. So werden etwa Nachhaltigkeitskompetenzen bei der Suche nach Personal immer stärker nachgefragt. Der Umbruch unserer Branche liegt nicht vor uns, wir stecken mit-tendrin. Wir packen ihn an in kleinen, mittleren und großen Unternehmen.“

Während die Nachfrage nach Skills in der Verwaltung von 23 Prozent auf 16,3 Prozent der untersuchten Stellenausschreibungen zurückgegangen ist, steigt sie für Logistik (auf 4,2 von 2,8 Prozent) und mehr noch für die Produktion (23,5 statt 12,4 Prozent) deutlich an. Während die Veränderungsdynamik bei Verwaltung (Rationalisierungseffekte) und Logistik (Lieferkettenunterbrechungen) unmittelbar einleuchtet, irritiert der Aufwuchs bei der Produktion aus deutscher Perspektive. Hier muss an die Datenbasis erinnert werden: Die Nachfrage nach für die Produktion relevanten Skills ist an anderen Industriestandorten wie China oder USA deutlich höher als in Deutschland.

HR: kleiner und feiner

Bemerkenswert ist die Halbierung der Nachfrage nach Skills im Personalbereich (von 5,6 auf 2,4 Prozent). Dieser Rückgang ist zum einen quantitativ und steht für einen höheren Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad, andererseits qualitativ, insofern laut FSR viele neue Schlüssel-Skills im HR-Bereich mit Datentechnologien (z.B. Mitarbeiterdatenmanagement, HR-Kennzahlen) zu tun haben. Traditionelle HR-Profile, die sich auf administrative und rechtliche Aufgaben konzentrieren, verlieren dagegen an Bedeutung.

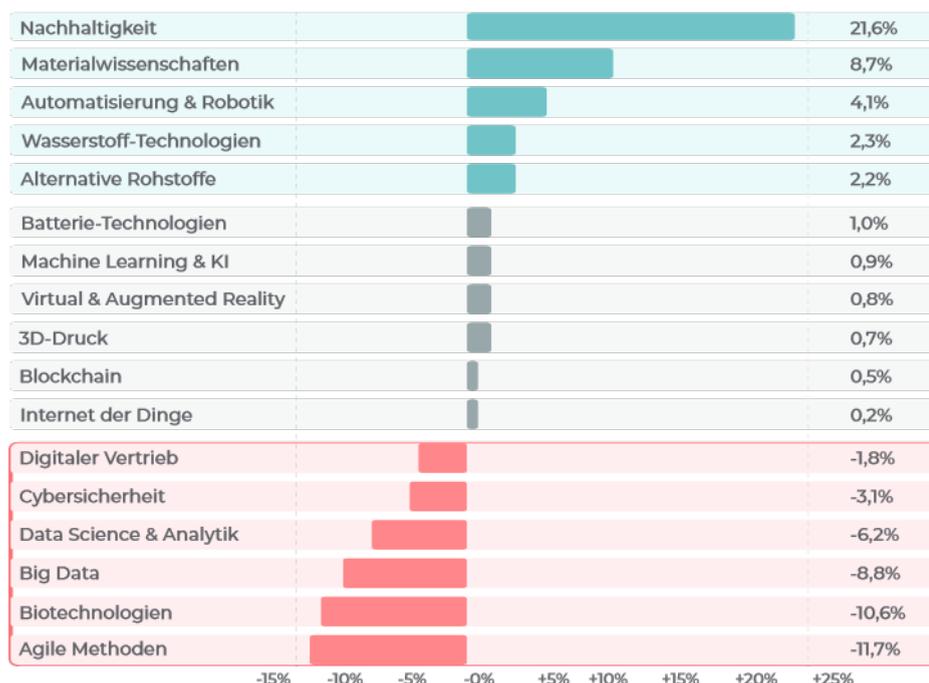
Je digitaler, nachhaltiger und „softer“, desto besser

Grundsätzlich gilt: Skills mit Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsbezug und Soft Skills sind von überragender Bedeutung für die Transformation der chemisch-pharmazeutischen Industrie. So sind sechs der meistgesuchten Skills in der Branche im Bereich der Soft Skills zu finden, z.B. Kommunikationsfähigkeit, Zusammenarbeit oder Führungskompetenz.

Globale Perspektive

Für den neuen FSR Chemie wurden im Zeitraum Januar 2020 bis September 2023 mehr als 450.000 Stellenausschreibungen analysiert. Die regionale Verteilung der Datenpunkte (USA 44, EU 28, China 16, Deutschland 13 Prozent) erlaubt eine globale Perspektive auf die Trends in der Branche. Das heißt aber gleichzeitig: Die hier gewonnenen Erkenntnisse können – und sollen! – sich reiben mit Gewissheiten, die man auf nationaler Ebene hat bzw. zu haben glaubt. Der FSR Chemie ist vor allem eine Orientierung stiftende, aber eben auch irritierende Trendanalyse zu den Kompetenzen von morgen.

Skills-Gap Deutschlands bei führenden Trends



Autor: Andreas Ogrinz

INFO

- Am 8. April wird das Dashboard mit Live-Daten zu ausgewählten Skills- und Berufetrends freigeschaltet. Dazu bieten BAVC und IGBCE einführende Webseminare an.
- Am 18. April 2024 findet ein Webinar zum FSR Chemie statt, das die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ von BAVC, VCI und IGBCE anbietet:

<https://tinyurl.com/3ae239dn>





Quelle: Shutterstock 295424789

RENTENPAKET II ZU VIEL LAST FÜR DIE JUNGEN

Die gesetzliche Rente steht vor großen Herausforderungen. Seit Anfang März liegen nun die Pläne des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) und des Bundesfinanzministeriums (BMF) für das lang angekündigte Rentenpaket II vor. Der Entwurf soll das so genannte Generationenkapital auf den Weg bringen und das Mindestrentenniveau dauerhaft auf 48 Prozent festschreiben. Bislang haben sich nur BMAS und BMF auf den Referentenentwurf geeinigt. Der Kabinettsbeschluss wird im April und die erste Lesung im Bundestag vor der Sommerpause erwartet.

Langfristige Festschreibung des Mindestrentenniveaus

Bislang wird das Rentenniveau bis 2025 mit der doppelten Haltelinie auf 48 Prozent abgesichert und der Beitragssatz auf 20 Prozent festgelegt. Da das Rentenniveau nach Berechnungen der Ampel schon 2027 erstmals unter 48 Prozent sinken könnte, soll es bis 2040 weiter auf 48 Prozent festgeschrieben werden. Für diese Absicherung des Rentenniveaus wird eine Erhöhung des Beitragssatzes gegenüber dem jetzigen Stand in Kauf genommen. Als Folge der faktischen Außerkraftsetzung des Nachhaltigkeitsfaktors wird der Beitragssatz voraussichtlich von derzeit 18,6 Prozent stärker als erwartet auf 22,3 Prozent im Jahr 2035 steigen.

Auf dieser Höhe soll er bis Mitte der 2040er-Jahre mit den Erträgen aus dem Generationenkapital stabilisiert werden. Begründet wird dies damit, dass die gesetzliche Rentenversicherung bei Absinken des Rentenniveaus unter 48 Prozent an Vertrauen verlieren würde. Erstaunlicherweise scheint sie dieses Problem bei einem Anstieg des Beitragssatzes auf über 22 Prozent für Beschäftigte und ihre Arbeitgeber nicht zu erwarten.

Die zusätzlichen Belastungen der kommenden Jahre müssten weitgehend von den jüngeren Generationen geschultert werden; im Ergebnis tragen die Beitrags- und Steuerzahlenden die weitaus höheren Lasten als die Rentnergeneration. Steigende Beitragssätze bedeuten auch, dass den Beschäftigten weniger Netto vom Brutto bleibt und damit die Möglichkeiten der privaten Vorsorge einschränkt. Zudem kann die Mindestsicherung des Rentenniveaus Altersarmut, dort wo sie besteht, nicht lösen.

Aufbau der Stiftung Generationenkapital

Ein Novum ist das im Rentenpaket II angelegte Generationenkapital. Angespartes Kapital soll ab Mitte der 2030er Jahre dazu beitragen, den Anstieg der Rentenbeiträge zu bremsen. Bislang wird die gesetzliche Rente durch die Beitragszahlungen von Beschäftigten und Arbeitgebern sowie aus Steuermitteln finanziert.

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de

Der Staat bezuschusst die Rentenversicherung aktuell mit mehr als 110 Milliarden Euro pro Jahr. Zum Vergleich: Das Gesamtvolumen des Bundeshaushalts für 2024 beträgt 477 Milliarden Euro.

Die Ampelkoalition will nun mit neuen Schulden die Stiftung Generationenkapital einrichten, in die bis 2035 ein Kapitalstock von 200 Milliarden Euro fließen soll. Bereits in diesem Jahr sollen hierfür Kredite in Höhe von zwölf Milliarden Euro aufgenommen werden. Der Betrag wird in den Folgejahren jährlich um drei Prozent erhöht, so dass der jährliche Betrag bis 2035 auf 22,3 Milliarden Euro ansteigt. Eine Stiftung soll das Geld des Generationenkapitals renditeorientiert anlegen. Die über Aktien und Fonds erwirtschafteten Erträge von prognostizierten zehn Milliarden Euro jährlich sollen ab 2036 an die Rentenkasse überwiesen werden, um so den Beitrag zu stabilisieren.

Sinnvoller Ansatz ohne tiefgreifende Wirkung

Der Ansatz, mit dem Aufbau eines Generationenkapitals die Finanzierung der Rentenversicherung um eine kollektive, kapitalgedeckte Komponente zu ergänzen, ist nicht grundsätzlich falsch. Ihre Umsetzung kommt aber viele Jahre zu spät, um in nennenswertem Umfang Wirkung entfalten und den demografischen Herausforderungen etwas entgegensetzen zu können. Selbst unter den optimistischen Annahmen der Bundesregierung im Hinblick auf die Kapitalerträge wird der Beitragssatz in den Jahren nach 2035 um maximal 0,4 Prozentpunkte gedrückt, zumal die Erträge zunächst einmal die Schuldzinsen der für die Einzahlungen notwendigen Kredite abdecken müssen. Zielführender wäre eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge, die eine auskömmliche Alterssicherung leisten kann.

Das Rentenpaket II bleibt damit insgesamt weit hinter den Erwartungen und dem Notwendigen zurück. Die so dringend benötigten Reformschritte zur Stabilisierung der Rentenversicherung werden wieder nicht in Angriff genommen. Vielmehr werden die Augen vor den großen Herausforderungen für die Altersvorsorge verschlossen. Mit dem Rentenpaket entfernt sich die Bundesregierung zudem noch mehr vom Prinzip des Generationenausgleichs und gibt das Ziel endgültig auf, die Beitragssätze zur Sozialversicherung in Summe unter 40 Prozent zu halten.

Mut für echte Reformen fehlt

Ein erster Schritt wäre ein Ende der Leistungsausweitungen wie der „Mütterrente“ und der „Rente mit 63“. Auch die Regelaltersgrenze muss entsprechend der steigenden Lebenserwartung nach der Anhebung auf das Alter 67 weiter steigen. Wir brauchen bessere Anreize und gute Rahmenbedingungen für längeres Arbeiten und mehr Frauenerwerbstätigkeit, damit mehr Beitragszahler in das Rentensystem einzahlen.

Notwendig ist auch, die Altersvorsorge breiter aufzustellen und die betriebliche sowie die private Altersvorsorge attraktiver zu gestalten. Die für dieses Jahr angekündigten Reformen in der privaten und der betrieblichen Altersvorsorge und die schon seit langem ausstehende obligatorische Absicherung der Selbständigen müssen endlich angegangen werden.

Mit diesem Gesetzentwurf erfolgt die für die Rentenversicherung notwendige Reaktion auf den demografischen Wandel wieder nur über die Stellschraube der Beitragshöhe. Die ohnehin wenigen weiteren Parameter wie Leistungshöhe und Regelaltersgrenze werden auf absehbare Zeit fixiert. Damit werden die heutigen Rentenbeziehenden und die rentennahen Jahrgänge stärker begünstigt, die nächsten Generationen und die Unternehmen hingegen massiv belastet und die aktuell ohnehin schon beschädigte Wettbewerbsfähigkeit deutscher Arbeitsplätze weiter geschwächt.

Autorin: Christiane Debler



Quelle: Pixabay fancycrave1

EU-LIEFERKETTENRICHTLINIE KONSTRUKTIONSFehler NICHT BESEITIGT

Mitte März haben die Botschafter im Rat der Europäischen Union erneut über eine EU-weite Regulierung von Lieferketten abgestimmt - und den belgischen Kompromissvorschlag angenommen. Aus Sicht des BAVC ist das Votum der Mitgliedstaaten ein weiterer Akt in einem legislativen Trauerspiel auf europäischer Ebene. Wir unterstützen die Enthaltung der Bundesrepublik, weil die Konstruktionsfehler der Richtlinie auch durch den jüngsten Vorschlag der belgischen Ratspräsidentschaft nicht umfassend korrigiert werden.

Kein Safe Harbour, keine ausreichende Haftungsbegrenzung

Zwar sind Fortschritte erkennbar wie die Reduzierung des Anwendungsbereichs auf Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und der Verzicht auf die Nennung von Risikosektoren. Andere essentielle Elemente wie eine Safe Harbour-Regelung für Brancheninitiativen und eine Begrenzung der Pflichten eines Unternehmens auf dessen unmittelbare Lieferanten fehlen aber nach wie vor.

Unter dem Strich bleibt die Richtlinie ungeeignet, sowohl Menschenrechte besser zu schützen als auch die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft sicherzustellen.

Katalysator für mehr Bürokratie

Bereits Ende Februar hatten die Botschafter im Rat der EU zu der Thematik abgestimmt. Die zu diesem Zeitpunkt nicht zustande gekommene Mehrheit hatte Hoffnung auf eine effektive Nachverhandlung gemacht.

„Um Menschenrechte effektiv zu schützen, braucht es Regelungen, die Unternehmen nicht mit Rechtsunsicherheit und Bürokratie überfluten, sondern ihnen Werkzeuge an die Hand geben, hohe Sozial- und Umweltstandards in ihren Lieferketten durchzusetzen“, äußerte sich BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller zu der ersten Abstimmung.

Dass das erneute Votum nun zwar einzelne Fortschritte erkennen lässt, insgesamt aber immer noch zu praxisfern ist, bedeutet für Unternehmen vor allem weiterhin zusätzliche Bürokratie. Ein auch in der Praxis umsetzbarer Schutz von Menschenrechten sieht anders aus.

Autorin: Elisa Hensel

 **KONTAKT**



ELISA HENSEL

Leiterin Europabüro

elisa.hensel@bavc.de